

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาและวางแนวทางในการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานภายในบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ซึ่งประกอบด้วย พนักงานระดับจัดการ พนักงานระดับบังคับการ และพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยใช้ข้อมูลของประชากร จำนวน 1,046 คน (ไทยมารูจูน. 2554 : เว็บไซต์)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มกลุ่มประชากร จากจำนวนพนักงาน 1,046 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากร ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ให้ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ($e = 0.05$) โดยใช้สูตรของ ยามาเน่ ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ (Yamane. 1973 : 725)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

| | | | |
|-------|---|-----|-----------------------------|
| เมื่อ | n | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |
| | N | แทน | จำนวนประชากรทั้งหมด |
| | e | แทน | ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ |

$$\text{แทนค่า } n = \frac{1,046}{1 + 1,046}$$

$$n = 289.35 \text{ คน}$$

จากการคำนวณตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้จำนวน 289.35 คน การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน

3. การจำแนกตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการจัดชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากรต่อกลุ่มตัวอย่าง (Proportional stratified random sampling) โดยจำแนกพนักงานออกเป็นแผนกต่าง ๆ 14 แผนก เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามกลุ่มงานของประชากรอย่างทั่วถึง

โดยใช้ข้อมูลทะเบียนประวัติพนักงานที่มาปฏิบัติงานภายใน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทั้งสิ้น 1,046 คน รายละเอียดตามตาราง 1

4. การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เนื่องจากการสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีนี้ผู้วิจัยมีทะเบียนรายชื่อพนักงานที่สมบูรณ์ทั้งหมด โดยแยกจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสายงาน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| ระดับพนักงาน | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|------------------------|---------|---------------|
| พนักงานระดับจัดการ | 23 | 7 |
| พนักงานระดับบังคับการ | 219 | 61 |
| พนักงานระดับปฏิบัติการ | 804 | 222 |
| รวม | 1,046 | 290 |

ที่มา : ไทยมารูจูน. 2554 : เว็บไซต์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และกำหนดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ สมมติฐานพร้อมทั้งสร้างนิยามศัพท์ ซึ่งแบบสอบถามนี้มี 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไป แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด เป็นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ มีลักษณะเป็นคำถามแบบปิด ประเภทตรวจสอบรายการ (Check list) โดยข้อคำถามแต่ละข้อจะมีตัวเลือกคำตอบตั้งแต่ 2 ตัวเลือกขึ้นไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ แผนกที่สังกัด ในบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธุรการ ด้านการจัดรถรับส่ง โดยพิจารณาจากระดับความพึงพอใจประเภทแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

| | | | |
|----------------------------|-----|---|-------|
| ระดับความพึงพอใจมากที่สุด | ให้ | 5 | คะแนน |
| ระดับความพึงพอใจมาก | ให้ | 4 | คะแนน |
| ระดับความพึงพอใจปานกลาง | ให้ | 3 | คะแนน |
| ระดับความพึงพอใจน้อย | ให้ | 2 | คะแนน |
| ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด | ให้ | 1 | คะแนน |

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะได้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาค่าความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (ยูทธ ไกยวรรณ. 2553 : 18 - 19)

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

| | |
|-----------------------|------------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 | หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 | หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 | หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.00 | หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 | หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิด ที่เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ประกอบด้วย ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาตามมาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

| | | | |
|----------------------------|-----|---|-------|
| ระดับความพึงพอใจมากที่สุด | ให้ | 5 | คะแนน |
| ระดับความพึงพอใจมาก | ให้ | 4 | คะแนน |
| ระดับความพึงพอใจปานกลาง | ให้ | 3 | คะแนน |
| ระดับความพึงพอใจน้อย | ให้ | 2 | คะแนน |
| ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด | ให้ | 1 | คะแนน |

กำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ยได้ ดังนี้ (ยูทช ไกยวรรณ. 2553 : 18-19)

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

| | |
|-----------------------|------------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 | หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 | หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 | หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.00 | หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 | หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด |

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิด (Open ended) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับจุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค โอกาส และสิ่งที่ควรปรับปรุง สำหรับการบริหารจัดการงานบุคคล บริษัท ไทยมารุจุน จำกัด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้นำเสนอได้นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจทาน และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content validity) และความเหมาะสมของเนื้อหา เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

2.1 ดร.ปรีชา วรรัตน์ไชย

2.2 ดร.ศิริมณี จรรยา

2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปราณี ตันประยูร

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบ (Try-out) กับพนักงานบริษัท ไทยมารุจุน จำกัด จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างโดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (α Coefficient) ตามแบบของครอนบาช (Cronbach) (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541 : 93 ; อ้างอิงจาก Cronbach. 1972. **Essential of Psychological Testing.**) ด้วยค่า Alpha ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.84 แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือ ในการทำวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด เพื่อขออนุญาตให้พนักงานของบริษัทฯ ตอบแบบสอบถาม จำนวน 290 ฉบับ การเก็บข้อมูลใช้เวลาประมาณ 3 สัปดาห์ (สัปดาห์ที่ 1 – 3 ของเดือนกันยายน พ.ศ. 2554)

2. ผู้วิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดทั้ง 3 กลุ่มซึ่งได้รับ แบบสอบถามคืนมาจำนวน 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากพนักงานระดับจัดการจำนวน 7 คน พนักงานระดับ บังคับการจำนวน 61 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 222 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ประมวลผลด้วย คอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย SPSS (Statistical package for the social science) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ในระดับร้อยละ 95 ($\alpha = 0.05$) เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือ ปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับ แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัทฯ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้อธิบายการกระจายของข้อมูลที่ ได้ จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล และตอนที่ 3 แบบสอบถาม เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

4. การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัย ทางด้านการบริหารจัดการงานบุคคล และปัจจัยส่วนบุคคลและสิ่งที่ได้รับจากการบริหารจัดการงาน บุคคลของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

5. การทดสอบสมมติฐานด้วย One-way : ANOVA F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างแบบสอบถามตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และจำแนกตามแบบสอบถามตอนที่ 2 ความพึงพอใจที่มี ต่อการบริหารจัดการงานบุคคล กรณีตัวแปรที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป โดยได้กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ซึ่งถ้าค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่าพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด มีระดับความพึงพอใจ

แตกต่างกัน จากนั้นจึงเปรียบเทียบจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD. (Fisher's least-significant different)

6. การทดสอบความสัมพันธ์ (Correlation) โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's moment correlation analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ตามหลักเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (อภิรักษ์ จันตะนี. 2549 : 7)

| | | |
|---------------|-------------|-------------------------------------|
| ค่าสหสัมพันธ์ | 0.01 - 0.20 | มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก |
| ค่าสหสัมพันธ์ | 0.21 - 0.40 | มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ |
| ค่าสหสัมพันธ์ | 0.41 - 0.60 | มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง |
| ค่าสหสัมพันธ์ | 0.61 - 0.75 | มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง |
| ค่าสหสัมพันธ์ | 0.76 - 0.90 | มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง |
| ค่าสหสัมพันธ์ | 0.91 - 1.00 | มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก |